

Vargas Vila en Colombia. En España es un modernista más por estudiarse. En cambio, en Colombia sí es una rareza estudiar a Vargas Vila, por haber sido un autor marginado y prohibido. Todavía despierta cierto morbo e incluso hay quién no entiende este interés por un autor que se quiere enterrar.

FDR: Para concluir, ¿qué puede aportar a día de hoy el estudio y redescubrimiento de la obra de José María Vargas Vila?

CT: Lo mejor de Vargas Vila debe elegirse con pinzas: sus ensayos de literatura, sus escritos sobre Renan, Nietzsche, Tolstoi, Valle-Inclán o Ibsen son maravillosos. No sé por qué a la gente no le interesa este aspecto de su obra, muy importante para entender el modernismo. Valen la pena libros como *El huerto agnóstico* que contiene epigramas, donde encuentras frases brillantes. Lo interesante sería coger tres o cuatro libros de Vargas Vila, los que más valen, y colocarlos en el lugar que corresponde en nuestro sistema literario, poniéndolos a dialogar con las obras de otros autores, porque al fin y al cabo Vargas Vila fue admirado por los más grandes escritores de su tiempo: José Enrique Rodó, Manuel Ugarte, Valle-Inclán, Pompeu Gener o el propio Rubén Darío. Muchos de ellos reconocían que en él había un gran poeta al que la política había absorbido impidiéndole desarrollar su indiscutible talento. Esto lo percibí leyendo sus primeros escritos de un estilo más fluido, rico y expresivo. El Vargas Vila que escribe *El camino de Sodoma* no tiene nada que ver con el panfletario que llegó a ser, acaso porque adaptó su verbo a la urgencia del momento político.

Fernando Díaz Ruiz trabaja en la Université Libre de Bruxelles mientras prepara su tesis doctoral sobre la narrativa de Fernando Vallejo; ha publicado varios artículos acerca de la

literatura hispanoamericana y es coeditor, junto con José Manuel Camacho Delgado, del libro Gabriel García Márquez, la modernidad de un clásico (2009). Correo electrónico: fdiazruiz@gmail.com.

Nora Goren

La institucionalización de la perspectiva de género. ¿Un mayor reconocimiento?

En el marco de un mundo en constante proceso de globalización transnacional, con sus impactos positivos y negativos sobre distintas dimensiones de la vida económica, política y social, ha habido avances formales y no formales en el reconocimiento de los derechos de los distintos grupos poblacionales, sumado esto a la aceptación e inclusión de algunas de las demandas del movimiento de mujeres.

Una de las formas a través de las cuales el Estado incorporó las demandas por los derechos de las mujeres y la igualdad de género fue la institucionalización de la perspectiva de género. Ésta fue atravesando distintos momentos, con enfoques teóricos, dispositivos institucionales y formas de intervención que fueron variando a lo largo del tiempo y dieron cuenta así del complejo arte de gobernar de los Estados frente a estas demandas en cada momento sociohistórico particular.

La inclusión de la perspectiva de género de manera “transversal” en los distintos ámbitos de la vida pública se hizo presente a partir de la conferencia de Beijing. La equidad de género se vio expresada en los Estados y la vinculada a temas laborales se plasmó en los distintos ministerios de Trabajo, asumió diversas modalidades y ocupó posiciones jerárquicas distintas, se la nombró de maneras diferentes, persi-

guió diferentes objetivos y se elaboraron programas en los distintos países de América Latina y el Caribe.

En este proceso se observa una fuerte tensión en los variados discursos que se van instituyendo, los valores y objetivos que se pretenden alcanzar y los mecanismos institucionales diseñados para ello. El análisis de estas tensiones nos permite comprender su complejidad y dar cuenta de las permanencias y los cambios que se experimentan. Son estos cambios los que en este trabajo nos proponemos abordar.

Así, damos cuenta, en primer lugar, de cómo el discurso sobre el *mainstreaming* o la transversalización de la perspectiva de género es apropiado y materializado por las estructuras de los ministerios de Trabajo de América Latina y el Caribe, y dejamos para una segunda etapa el análisis de la manera en que el discurso es significado y resignificado por los/as actores/as que participan de estas acciones estatales.

Nos aproximamos al tema desde una concepción que abreva en la centralidad del Estado como arquitecto nuclear en la transformación política y cultural, en los procesos de construcción de subjetividades y subjetivación. Se lo considera también un actor central en la construcción de condiciones de igualdad, dado que distribuye recursos materiales y oportunidades de reconocimiento simbólico entre los géneros (Fraser, 1995, "From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in Post-Socialist Age". En: *New Left Review* I).

Para ello utilizamos datos de fuentes secundarias provenientes de informes nacionales e internacionales. En un primer momento, nos detenemos en el concepto de transversalización y sus supuestos subyacentes, luego damos cuenta de los mandatos de los organismos internacionales y de las inequidades en el mercado laboral

y, por último, nos centramos en las formas que asume actualmente la institucionalización de la perspectiva de género en los distintos ministerios de Trabajo.

¿Que es la transversalización?

Esta propuesta se vio expresada por primera vez en una de las recomendaciones que figuran en la Plataforma de Acción de Beijing, que señala que "el mecanismo nacional para el avance de la mujer es la unidad central coordinadora de políticas dentro del gobierno. Su principal tarea es apoyar la transversalización gubernamental de una perspectiva de igualdad de género en todas las áreas de política".

Se entiende por transversalización "al proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas y programas, en cualquier área. Asimismo, es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en los ámbitos políticos, sociales y económicos" (Naciones Unidas Consejo Económico y Social, 1997).

El concepto que subyace a esta definición es que no se trata de acciones puntuales, sino que implica redefinir todas las actuaciones llevadas a cabo por un gobierno para que éstas contribuyan activamente a la igualdad de género. Con la incorporación de esta estrategia, las políticas adoptarían un enfoque estructural y transformador, que pondría a todos los poderes públicos al servicio de la igualdad entre mujeres y hombres. Esto, a su vez, supone contar con las herramientas necesarias para poder alcanzarlo.

En estas definiciones, se supone que transversalizar implicaría el ejercicio de

un esfuerzo por superar la tradicional separación o segregación de los mecanismos específicos (focalizados) para superar la discriminación de las mujeres, y no la realización de acciones específicas y focalizadas que han primado durante tantos años, y que han ubicado a la mujer como grupo vulnerable.

Si tenemos en cuenta la situación diferencial de mujeres y varones en el mercado de trabajo, estas acciones deberían buscar, por todos los medios, desandar los mecanismos que las perpetúan, donde tanto varones como mujeres sean parte de su abordaje y las mujeres no sean ubicadas como grupo específico sobre el cual se debe actuar. Por lo tanto, debería dejar de ser un organismo de igualdad el encargo de implementar las acciones, ya que las acciones transversales implican que la responsabilidad recae en todas las áreas.

Para referirse a la complejidad de su instrumentación, Rodríguez Gusta evoca a las escaleras de Escher, cuando señala que la *transversalización* de género parece ser posible de instalar, pero que una mirada atenta devela su imposibilidad física, dado que, sin capacidades estatales desarrolladas, no es posible la articulación de elementos institucionales tan variados. No obstante, esta autora enfatiza que la transversalización fomentaría esa articulación (“La escalera de Escher”, en *Aportes para el Estado y la Administración*, año 14, n° 25, 2008). A esto podemos agregar que, las acciones de transversalización comienzan a circular por espacios institucionales de difícil reconocimiento.

Inequidades laborales

Analizar la forma en que se ha institucionalizado la perspectiva de género en los ministerios de Trabajo implica conocer las características de la inserción laboral

de las mujeres. En las últimas décadas, las brechas entre mujeres y varones en la participación en la fuerza de trabajo han disminuido. No obstante persiste una fuerte brecha en relación con la calidad del empleo al que cada uno de los grupos accede. En el caso de las mujeres, su acceso es mayormente en condiciones de vulnerabilidad, que en muchos casos es compartida con los varones.

Esta pertenencia al género femenino es la que se expresa en el mercado de trabajo en lo que se ha difundido con el nombre de segmentación –horizontal y vertical– en la brecha salarial, en la tasa de desempleo y en la calidad del empleo.

Por su parte, la mayor inserción laboral de las mujeres no ha implicado una importante modificación de la distribución de las responsabilidades familiares. Siguen siendo las mujeres, de manera mayoritaria, las que compatibilizan el trabajo remunerado con el desempeño de los roles asignados tradicionalmente. Si a esto se le suma que su inserción laboral tiende a ser más precaria, en empleos temporales, de menores jornadas, con mayor movilidad en su condición laboral, entre la actividad y la inactividad, esto nos indica que están ante una situación, por un lado, de mayor desprotección laboral, y por otro, de menor posibilidad de ejercicio de sus derechos.

Una acción importante en términos de política social para alcanzar la igualdad de género está dada por las políticas que promueven las responsabilidades familiares compartidas. En América Latina predomina una fuerte debilidad, cuando no la total ausencia, de este tipo de políticas públicas. En muchos casos, nos encontramos con propuestas de políticas de conciliación aunque son también casi inexistentes.

En este punto es que nos cuestionamos si acaso las políticas conciliatorias aportarían a una modificación de las rela-

ciones genéricas, que son las que están en la base de las inequidades expresadas en el mercado de trabajo. Por otro lado, nos preguntamos si mientras sigan siendo las mujeres las que se encarguen del cuidado de los hijos y las personas dependientes, ¿van a poder buscar trabajos a tiempo completo?

El contexto internacional

Entender la forma en que se ha institucionalizado la perspectiva de género en los ministerios de Trabajo de los distintos países nos remite directamente a los lineamientos de los organismos internacionales y los mandatos por ellos impulsados. Si bien en este trabajo no nos detendremos en su incumbencia histórica en la agenda de género de los Estados, sí señalaremos los más destacados para abordar las tensiones entre las prácticas discursivas, las acciones concretas y las formas institucionales adoptadas en los ministerios.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluyó, en el año 1999, el concepto de Trabajo Decente, el cual está asociado a cuatro objetivos, a) promover los derechos en el trabajo, b) impulsar oportunidades de empleo, c) mejorar la protección social y c) fortalecer el dialogo social. El organismo plantea, además, que cada uno de estos objetivos debe ser “transversalizado y orientado al logro de la promoción de la igualdad de género, la superación de la pobreza a través del trabajo y el fortalecimiento de la democracia”.

Por su parte, entre los acuerdos recientes realizados en el plano internacional, cabe destacar el Consenso de Quito, surgido en el marco de la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, convocada por la CEPAL en agosto de 2007. En él se consensuaron y establecieron compromisos respecto de

las políticas públicas de género. En el documento final se destacó el papel insustituible de los Estados y de las políticas públicas para la erradicación de la discriminación de las mujeres en todos los planos de la vida pública y privada.

La XV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) aprobó, en el año 2007, un conjunto de líneas estratégicas para avanzar en la igualdad en el marco del trabajo decente.

Mandatos de institucionalización: mujer-género-transversalización

En los ministerios de Trabajo de América Latina y el Caribe se han creado distintos órganos encargados de la temática de género, entre ellos, unidades o dependencias de género, puntos focales y asesorías.

Si nos remitimos a los supuestos que subyacen al concepto mismo de transversalización, podemos decir que la creación de espacios específicos se contrapone con la definición misma, que implica la inclusión de esta perspectiva en todas y cada una de las acciones y programas que se lleven adelante en cada ministerio. Esto nos remite a una serie de interrogantes: ¿cuáles son los objetivos de estas unidades?, ¿persiguen la transversalización de la perspectiva?, ¿se trata de políticas orientadas a mejorar la situación de las mujeres?, ¿se las considera como grupo vulnerable?, ¿sobre qué supuestos se construyen estas unidades?, ¿trabajan sobre supuestos de enfoques teóricos de género o de mujer?, ¿se basan en estudios de las inequidades de género en el mercado de trabajo?, ¿Cuál es la perspectiva sobre la que se asientan?

Buscamos dar respuesta a estos interrogantes dando cuenta de los objetivos que persiguen, las acciones que llevan

adelante, los grupos a las que están dirigidas, su ubicación en la estructura ministerial y el presupuesto asignado.

Si bien estas unidades han sido creadas por mandato internacional, sus objetivos distan en gran medida del contenido que promueven las convenciones internacionales que les han dado empuje. En la mayor parte de los países, estas unidades son oficinas dedicadas exclusivamente a atender los asuntos de mujer o género; en tanto que en otros, son unidades dedicadas a la atención de diversos grupos, en particular grupos vulnerables tales como juventud, infancia, personas discapacitadas o pueblos originarios.

Entre los elementos que han influido en su conformación se destaca, en primer lugar, la voluntad política de los gobiernos, en muchos casos, de la máxima autoridad de la institución, en vinculación al cumplimiento de los compromisos internacionales sobre la institucionalización de la perspectiva de género por parte de los gobiernos. En ellas debemos revisar cuáles son los modelos de desarrollo sobre los que se asientan y de qué manera la modificación de las relaciones de poder y autoridad entre los sexos podría estar intrincada.

En relación directa con las actividades que llevan adelante, los programas de las unidades especializadas de género tienen un marcado sesgo hacia la capacitación, sensibilización, difusión y la creación de empleo a distintos sectores de mujeres, o bien a grupos vulnerables en general. Se trata, en su gran mayoría, de ejecución directa de programas para el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres.

También se encuentran programas que manifiestan seguir objetivos excesivamente abstractos y poco alcanzables, tales como “la eliminación de la discriminación de la mujer en el trabajo” o “establecer una política nacional de género”.

Son pocos los países que han manifestado tener por objetivo acciones dirigidas a temas propios de la institucionalización de género al interior de los ministerios del Trabajo, tales como contribuir a la superación de las brechas de género en el empleo o desarrollar acciones de profundización de la transversalización de género al interior del ministerio.

El resto de los programas que se llevan adelante obedecen más a una concepción de mujer y trabajo que a una transversalización del enfoque de género en los ministerios del Trabajo. No obstante, estas distinciones constituyen sólo una primera aproximación, que requiere de una mayor profundización comparativa de las instituciones y su institucionalización.

Al observar la ubicación de estas unidades al interior de los ministerios vemos que, en la mayoría de los países, se encuentran en un nivel alto de la jerarquía del ministerio, lo que podría pensarse como una ubicación estratégica importante para poder llevar adelante la transversalización, dada su proximidad a las instancias de toma de decisiones de la institución, a sabiendas de la complejidad de las relaciones de poder y autoridad al interior de ella. Ahora bien, si nos detenemos a mirar de manera conjunta el lugar de ubicación, que pareciera ser estratégico, y el presupuesto y personal con que cuentan estas unidades, se evidencia que van en sentido opuesto, dado el bajo monto presupuestario que se les destina.

Al centrarnos en la vinculación de estas unidades con el contexto que las engloba como forma de evitar su aislamiento, se evidencia que en casi todos los casos existe algún tipo de coordinación con los mecanismos nacionales de asuntos de género. Las actividades que manifiestan llevar adelante se concentran en estudios conjuntos, capacitación y difusión, y en algunos casos han estado fuertemente involucradas en la

creación de las unidades especializadas de género en el ámbito laboral.

Reflexión final

El nuevo discurso de las políticas sociales articula una reconfiguración de las responsabilidades estatales que difiere de las concepciones de períodos anteriores. Esta nueva concepción se expresa en el enfoque de transversalización de la perspectiva de género que se viene impulsando desde la Conferencia de Beijing y que aparece como superador de los anteriores, porque supone modificaciones estructurales que, cómo hemos visto en este trabajo, han sido adoptadas en su faz discursiva por algunos países de América Latina y el Caribe mientras que en otros ha prevalecido una institucionalización más vinculada a los enfoques de mujer y género.

En los casos en que se manifiesta explícitamente llevar adelante esta propuesta de acción, se evidencia una búsqueda hacia su logro que se traduce en propuestas aisladas, que se tensionan con el concepto mismo que les da lugar. Pareciera ser una suerte de suma de estrategias a las que no le subyacen cambios en la cultura y en las prácticas organizacionales que pudieran superar las estructuras de poder asimétricas.

Esto nos abre nuevos interrogantes. Si analizamos la forma en que el discurso de la equidad –entendido en su dimensión estructural– fue tomado por algunos de los estados, pero que en la práctica parece expresar más la vieja concepción de género que la que subyace a los lineamientos internacionales que la han impulsado, queda por pensar: ¿permite la organización de los estados incluir este tipo de perspectiva y/o al que observamos se le suman nuevos impedimentos?, ¿cuáles deberían ser los dispositivos institucionales

que tendrían que comprometerse para que una propuesta de este tipo se pueda llevar adelante?, ¿son, las señaladas en este trabajo, las únicas acciones llevadas a cabo al interior de los ministerios o hay otras instancias que, de manera no reconocida y con la misma jerarquía, trabajan en esta u otra dirección con el tema de género o de mujer?

Por último, y para comprender estas acciones en un contexto de descentralización en el cual cada política es implementada en el espacio local por los responsables locales, ¿qué sabemos de ellos?, ¿en qué medida se ha institucionalizado esta perspectiva?, ¿es la misma que se observa en los niveles centrales?, ¿depende únicamente de los responsables de turno y de su propia sensibilidad?, ¿no existe al mismo tiempo otro circuito de circulación de estas temáticas al que deberíamos estudiar para ver su impacto?

Nora Goren es doctora en Sociología por la Universidad de Buenos Aires, Argentina. Es actualmente profesora en el Centro de Estudios sobre Democratización y Derechos Humanos (CEDEHU) de la Universidad Nacional de San Martín y en la Universidad Nacional de Buenos Aires. Correo electrónico:norgoren@gmail.com.

Marlene Teixeira

Equidade de Gênero e Transferência de renda - as políticas de enfrentamento à pobreza e o cotidiano das mulheres

No presente texto pretendo apresentar algumas reflexões sobre as políticas de